

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ВПЛИВУ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НА РЕЗУЛЬТАТИ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*В.О. Лук'янихін, к.е.н., доцент,
Ю.Л. Мироненко*

Сумський державний університет, м.Суми, Україна

Розвиток персоналу - система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення і поточних, і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності. Основна мета розвитку персоналу - збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом.

Система розвитку персоналу включає: професійне навчання, планування та розвиток кар'єри, створення та ведення кадрового резерву.

Навчання персоналу повинне орієнтуватися на економічні і соціальні вигоди підприємства. Навчанню передують аналіз потреби і необхідності навчання, вироблення цілей навчання, відбір учасників, організація процесу навчання і підбір викладачів.

Для оцінки необхідності навчання потрібно досліджувати фактори, що визначають становище працівника; проаналізувати вимоги до роботи; зробити прогноз майбутніх вимог до умов праці; оцінити знання й установки працівника; виявити ділові і особисті недоліки.

Оцінювання ефективності навчальної програми є центральним моментом управління професійним навчанням у сучасній організації. Інвестиції в розвиток персоналу повинні принести віддачу у вигляді підвищення результативності діяльності організації. Це відображається в прагненні багатьох компаній одержати від професійного навчання персоналу додатковий прибуток [1].

На сьогоднішній день вітчизняні роботодавці не хочуть витратити гроші на професійне навчання працівників.

Використовуючи, як основу, методичні розробки НДІ НАН України та Мінпраці розглянемо вплив професійного навчання на результати виробничої діяльності ПАТ «Сумихімпром» [2]. Дані для розрахунків представлені в таблиці 1.

Таблиця 1 – персонал ОАО «Сумихімпром»

Показник	2011	2012	Зміна 2011/12	
			В абсолют. показ.	В процентах, %
Середньоспискова чисельність робітників,чол..	4916	4749	- 167	96,6
Середня продуктивність праці робітників,тис.грн	454,58	472,77	18,19	104
Чисельність учнів, що пройшли профнавчання,чол	1996	1892	-104	94,79
Плинність кадрів,%	2,8	3,2	0,4	114,28

Проведемо розрахунок річного економічного ефекту від приросту обсягів виробництва внаслідок підвищення рівня задоволеності необхідності підприємства в кадрах згідно з формулою :

$$E_{\text{епп1}} = \frac{P_{\text{пз2}} - P_{\text{пз1}}}{100} \times Y_{\text{п2}} \times \text{ПП}_{\text{п2}} \times \frac{P_{\text{рп2}}}{100}, \quad (1)$$

де $E_{\text{епп1}}$ - річний економічний ефект від підвищення рівня задоволеності необхідності підприємства в кадрах , тис.грн;

$P_{\text{пз2}}$ і $P_{\text{пз1}}$ - коефіцієнти , які характеризують рівень задоволеності додаткової необхідності підприємства в працівниках згідно у минулому і аналізованому періоді , тис.грн;

$\text{ПП}_{\text{п2}}$ - середня продуктивність праці працівників в аналізованому періоді , тис.грн;

$P_{\text{рп2}}$ - рентабельність реалізованої продукції в аналізованому періоді , %;

$Y_{\text{п2}}$ - чисельність учнів , які пройшли професійне навчання в аналізованому періоді , чол .

Звідси

$$E_{\text{епп1}} = \frac{96,92 - 94,53}{100} \times 1892 \times 472,77 \times \frac{-0,21}{100} = -44,89 \text{ тис.грн}$$

З розрахунку видно, що підприємство отримало негативний ефект, оскільки одним з важливих чинників впливу справила рентабельність, яка склала в 2012 році -0,21%.

Річний економічний ефект від підвищення продуктивності праці персоналу підприємства в результаті професійного навчання розраховуємо виходячи з формули:

$$E_{\text{епп2}} = (\text{ПП}_{\text{п2}} - \text{ПП}_{\text{п1}}) \times Y_{\text{п2}} \times \frac{\text{РР}_{\text{г2}}}{100}, \quad (2)$$

де $E_{\text{епп2}}$ - річний економічний ефект від підвищення продуктивності праці персоналу підприємства в результаті професійного навчання, тис.грн;

$\text{ПП}_{\text{п2}}$ і $\text{ПП}_{\text{п1}}$ - середня продуктивність праці працівників у минулому і аналізованому періодах, тис.грн.

$$\begin{aligned} E_{\text{епп2}} &= (472,77 - 454,58) \times 1892 \times \frac{-0,21}{100} \\ &= -72,27 \text{ тис. грн} \end{aligned}$$

Незважаючи на підвищення продуктивності праці персоналу на 18,19 тис.грн., низький рівень рентабельності підприємства відобразився на економічному ефекті і склав -72,27 тис.грн.

Річний економічний ефект від підвищення на підприємстві якості продукції та якості праці навчених працівників розраховується за формулою:

$$E_{\text{епп3}} = \frac{Я_{\text{гг2}} - Я_{\text{гг1}}}{100} \times \text{ОР}_{\text{п2}} \times \frac{\text{РР}_{\text{г2}}}{100}, \quad (3)$$

де $E_{\text{епп3}}$ - річний економічний ефект від підвищення на підприємстві якості продукції та якості праці кваліфікованих працівників, тис. грн.;

$Я_{\text{пп1}}$ і $Я_{\text{пп2}}$ - середній відсоток бракованої продукції на підприємстві в аналізованому періоді по відношенню до загального числа виробленої продукції працівниками, які не пройшли склав 1,7 % і пройшли професійне навчання -1,2 %;

$\text{ЗР}_{\text{п2}}$ - обсяги реалізованої продукції в аналізованому періоді, тис.грн
Тоді

$$E_{\text{епп3}} = \frac{1,7-1,2}{100} \times 2245185 \times \frac{-0,21}{100} = -23,58 \text{ тис.грн}$$

Річний економічний ефект від зниження плинності кадрів на підприємстві внаслідок професійного навчання персоналу визначається за формулою:

$$E_{\text{епп4}} = \frac{\text{ПЛ}_{\text{г2}} - \text{ПЛ}_{\text{г1}}}{100} \times \text{ВП}_{\text{п2}} \times Y_{\text{п2}}, \quad (4)$$

де $E_{\text{епп4}}$ - річний економічний ефект від зниження плинності кадрів на підприємстві внаслідок професійного навчання персоналу, тис.грн.;

ПЛп1 і ПЛп2 - середні відсотки плинності кадрів серед працівників, які пройшли склали 1,2 % і відповідно не пройшли професійне навчання -2 %;

ВПп2 - втрати в результаті плинності кадрів з розрахунку на одного працівника в аналізованому періоді склали 399,6 тис.грн.;

Уп2 - чисельність учнів, які пройшли професійне навчання в аналізованому періоді, чол. ..

Виходячи із запропонованих даних, маємо:

$$E_{\text{епп4}} = \frac{2-1,2}{100} \times 399,6 \times 1892 = 6048,35 \text{ тис.грн.}$$

Річний економічний ефект від впровадження на підприємстві раціоналізаторських (винахідницьких) пропозицій в результаті проведення заходів з професійного навчання персоналу визначається за формулою:

$$E_{\text{епп5}} = (KK_{\text{п2}} - KK_{\text{п1}}) \times EC_{\text{р2}} \times Y_{\text{п2}}, \quad (5)$$

де $E_{\text{епп5}}$ - річний економічний ефект від впровадження на підприємстві раціоналізаторських (винахідницьких) пропозицій в результаті проведення заходів з професійного навчання персоналу, тис.грн. ;

KKп2 і KKп1 - середнє число раціоналізаторських (винахідницьких) пропозицій в розрахунку на одного працівника, що введені на підприємстві на протязі року працівниками, які пройшли профнавчання становить 0,12 од і відповідно не пройшли професійне навчання -0,05 од;

ECр2 - економія від зменшення собівартості продукції в розрахунку на одну раціоналізаторську пропозицію в аналізованому періоді склали 7 %;

Уп2 - чисельність учнів, які пройшли професійне навчання в аналізованому періоді, чол. ..

$$E_{\text{епп5}} = (0,12 - 0,05) \times 0,07 \times 1892 = 9,27 \text{ тис.грн}$$

Економічний ефект від впровадження раціоналізаторських пропозицій показав хороший результат, що підтверджує доцільність вкладень в « людський ресурс».

Річний економічний ефект від зменшення втрат коштів підприємства за рахунок відрядування працівників, спрямованих підприємством на професійне навчання, до закінчення терміну навчання без поважних причин розраховується за формулою:

$$E_{\text{епп6}} = \frac{BB_{\text{п1}} - BB_{\text{п2}}}{100} \times VN_{\text{п2}} \times Y_{\text{п2}}, \quad (6)$$

де $E_{\text{еппб}}$ - річний економічний ефект від зменшення втрат коштів підприємства за рахунок відрахування працівників, спрямованих підприємством на професійне навчання, до закінчення терміну навчання без поважних причин, тис. грн.;

$ВВп1$ і $ВВп2$ - відсоток відрахувань з навчальних закладів працівників підприємства без поважних причин у минулому періоді склав 0,5% і аналізованому періоді 0,2 %;

$ВНп2$ - втрати коштів підприємства на професійне навчання працівників в аналізованому періоді в розрахунку на одного учня 99,9 тис.грн.; $Уп2$ - чисельність учнів, які пройшли професійне навчання в аналізованому періоді, чол.

Тоді :

$$E_{\text{еппб}} = \frac{0,5-0,2}{100} \times 99,9 \times 1892 = 567,02 \text{ тис.грн}$$

Таким чином можна визначити сумарний показник річного економічного ефекту від впровадження заходів з професійного навчання персоналу на підприємстві:

$$E_{\text{еппн}} = E_{\text{епп1}} + E_{\text{епп2}} + E_{\text{епп3}} + E_{\text{епп4}} + E_{\text{епп5}} + E_{\text{еппб}}, \quad (7)$$

Отже маємо:

$$E_{\text{еппн}} = -44,89 - 72,27 - 23,58 + 6048,35 + 9,27 + 567,02 = 6483,9 \text{ тис.грн.}$$

Сумарний показник враховує всі заходи, які були впроваджені в процесі навчання персоналу. Незважаючи на збиток і погіршення рентабельності підприємства, ми бачимо, що показник позитивний.

Економічна ефективність заходів з професійного навчання персоналу на підприємстві визначається за формулою:

$$E_{\text{енн}} = E_{\text{еппн}} - \left(B_{\text{од}} + (B_{\text{пп}} \times K_{\text{н}}) \right), \quad (8)$$

де $E_{\text{енн}}$ - економічна ефективність заходів з професійного навчання персоналу на підприємстві, тис.грн.;

$E_{\text{еппн}}$ - інтегрований показник річного економічного ефекту від впровадження заходів з професійного навчання персоналу на підприємстві, тис.грн.;

$Впп$ - поточкові витрати для забезпечення нормальної роботи з проведення заходів з професійного навчання персоналу 9989,8 тис.грн.;

$Вод$ - одноразові витрати, викликані розробкою та забезпеченням заходів з професійного навчання персоналу склали 1857,3 тис.грн.;

$Кн$ - прогнозований (експертний) коефіцієнт порівняльної ефективності (прийнято у розмірі 0,15).

Тоді :

$$E_{\text{снн}} = 6483,9 - (1857,3 + (9989,8 \times 0,15)) = 3128,13 \text{ тис.грн.}$$

Загальна економічна ефективність заходів з професійного навчання персоналу підприємства визначається за формулою:

$$K_{\text{зпп}} = \frac{E_{\text{зпп}}}{\text{ПВ}_{\text{зт}}} \times 100\%, \quad (9)$$

де $K_{\text{зпп}}$ - загальна економічна ефективність заходів з професійного навчання персоналу підприємства, %;

$E_{\text{зпп}}$ - інтегрований показник річного економічного ефекту від впровадження заходів з професійного навчання персоналу на підприємстві, тис.грн. ;

$\text{ПВ}_{\text{зт}}$ - первинні витрати (сума поточних і одноразових витрат) на професійне навчання в аналізованому періоді, наведені до річної розміреності відповідно до нормативного коефіцієнта ефективності, тис.грн. [4].

$$K_{\text{зпп}} = \frac{3128,13}{9989,8 + 1857,3} \times 100\% = 26,4\%$$

Таким чином, загальна економічна ефективність заходів з професійного навчання персоналу підприємства склала 26,4 %. Це свідчить про те, що незважаючи на низьку рентабельність підприємства, 26,4 % всього доходу організації залежить від вкладень в персонал і його розвиток. Саме тому для підвищення продуктивності праці персоналу, необхідно виділяти фінансування на навчання, підготовку та перекваліфікацію персоналу, - це повинно бути базою кадрової політики сучасного підприємства. Витрати матеріальних, часових, людських ресурсів на запровадження програм навчання доцільні лише тоді, коли досягнуто мети навчання, а набуті знання та навички сприяють реалізації стратегії розвитку організації. Проведені розрахунки показують, що інвестування в навчання персоналу відображається на фінансовому результаті підприємства.

Саме уважний погляд на цю проблему дає змогу підвищувати не тільки рівень та продуктивність праці на підприємстві, а й підвищити економічні показники, ефективність управлінських рішень. Це все сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства - як суб'єкта господарювання і, тим самим, конкурентоспроможності економіки нашої держави.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Гришнова О.А. Экономика труда и социально экономические отношения: Учебник. - К.: Знання, 2004. - 535 с.
2. Сайт ОАО «Сумихімпром», [Електронний ресурс]. - Режим доступа: www.итрук.еот.иа.свободный. - Загл. с экрана
3. Осташевский М. Піввікова епоха «Сумихімпрому» - К.: Видавничий центр - ДОН- 97, 2004. - 77 с.
4. Проект «Методика определения влияния профессионального обучения работников на результаты деятельности субъектов хозяйственности»- Проект:НДИ НАН Украины и Минтруда и социальной политики Украины,- Киев,2008.- 9с.

5. Ковинова Э.В. Управлять персоналом - значит повысить эффективность компании // Управление персоналом. - 2005. - № 4. - 50 с.
6. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление / М.Н. Ким. - Х.: ХНУ, 2003. - 247с.
7. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. - Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. -592 с.

Екзистенційні та комунікативні питання управління: матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції, м. Суми, 23-25 січня 2014 р. - Суми: Сумський державний університет, 2014. - Ч.2. - С. 131-137.